

keppi ja porkkana

Valtiosektorin jäsentiedote 3/2021



Tässä numerossa:

- Kypsymistä odotellessa
- Luottamusmies on jäsenten paras tuki työpaikalla
- Neuvottelupäällikkö Markku Nieminen eläkkeelle – Sopimuspöydässä katse tulevaisuuteen
- Hybridiunelmii

PÄÄKIRJOITUS

Kypsymistä odotellessa

Kesän korvalla ilmestyneen edellisen Keppi & Porkkana – tiedotteen pääkirjoituksessa todettiin suomalaisen työ- ja virkaehtosopimusmaailman olevan kuplivassa tilassa. Poreilu ei ole kesän aikana ainakaan vähentynyt ja paine erityisesti yksityisen sektorin työehtosopimuskattilassa on selkeästi lisääntynyt lomien jälkeen. Kaikkien katseet ovat keskittyneet suurimpiin ventialoihin eli teknologiateollisuuteen ja metsäteollisuuteen. Työnantaja-puoli ilmoitti jo useita kuukausia sitten, että kyseisillä sektoreilla perinteisiä valtakunnallisia työehtosopimuksia ei joko tehdä lainkaan tai sitten sopijaosapuolissa tulee tapahtumaan muutoksia. Tämän kirjoituksen alussa olleet ruuanlaitto-vertaukset voidaan päättää Teollisuusliiton puheenjohtajan Riku Aallon toteamukseen, jonka mukaan Teknologiateollisuuden uusi työnantajyhdistys ei ole vielä ”neuvottelukypsä”.

Mitkään merkit eivät tällä hetkellä viittaa siihen, että yksityisellä sektorilla saataisiin huomattavia uusia työehtosopimuksia aikaiseksi lähiaikoina. Vaikuttaa täysin mahdolliselta, että yksityisen sektorin työmarkkinarauhattomuus tai suorainen levottomuus jatkuu jopa joulurauhan julistuksen ja uuden vuoden ilotulitteiden jälkeiseen aikaan.

Julkinen sektori tulee kevään 2022 aikana käymään omat virka- ja työehtosopimusneuvottelunsa vakiintuneiden ves/tes-raamien puitteissa ja olemassa olevien sopimusosapuolten kesken. Iso periaatteellinen muutos on tietysti tulevien hyvinvointialueiden ja niiden VES/TES-sopimusrakentei-

den valmistelu ja sopiminen. Keväällä 2022 käydään erityisesti uuden sote-sopimuksen alalla varmasti tiukkaa vääntöä siitä, mille henkilöstöryhmille suurimmat palkankorotukset kuuluvat ja tapahtuuko se muiden henkilöstöryhmien kustannuksella.

Mikä sitten on valtion palkollisten rooli tämän kaiken kuplinnan ja kypsymisen keskellä? Voimmeko rauhallisien mielin katsella valtiotornistamme ympärillämme tapahtuvaa kehitystä? Selvää on, että ainoana varmana asiana on nykyisen sopimuskauden jatkuminen 28.2.2022 saakka. Sen jälkeisen uuden virka- ja työehtosopimuskokonaisuuden aikaansaaminen edellyttää aktiivista neuvottelua keskustasolla ja toisaalta aktiivista työtaistelunvalmiuden ylläpitoa virastotasolla. Kun valmius on kunnossa, ei varsinaisia työtaistelutoimenpiteitä tarvita.

Kaikki tulevasta sopimuskierrroksesta ja jukolaisten neuvottelijoiden tukemisesta kiinnostuneet rivijäsenet voivat olla seuraavassa vaiheessa yhteydessä esim. oman virastonsa lakkopäällikköön tai pääluottamusmieheen. Aktiivisille ihmisille on käyttöä myös työtaistelunvalmiuden ylläpidossa.



Petri Toiviainen

neuvottelupäällikkö

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Luottamusmies on jäsenten paras tuki työpaikalla

Kun työpaikalla tapahtuu irtisanomisia tai suuria muutoksia, työntekijäpuolen kommentit julkisuuteen antaa yleensä luottamusmies.

Tästä saa helposti sellaisen kuvan, että heidän pääasiallinen työnsä on edustaa työntekijöitä Yt-neuvotte- luissa. Näin ei kuitenkaan ole, vaan se on vain pieni osa luottamusmiehen tehtävistä. Luottamusmiehen tärkein tehtävä on olla jäsenten tuki ja turva sekä toimiva linkki työn- antajan ja työntekijän välillä. Tavoitteena on hyvä yhteistyö ja konfliktien välttäminen. Myös luottamusmiehen toimenku- va vaihtelee riippuen työpaikasta ja työnantajasektorista.

Luottamusmiesten tehtävänkuvissa on eroja

Yhtä ainoaa luottamusmiehen työnkuvaa on mahdoton määrittellä. Se vaihtelee suuresti työpaikasta riippuen ja muutamia erilaisia tittleitäkin löytyy. Isoilla työpaikoilla esimerkiksi valitaan luottamusmiesten keskuudesta pääluot- tamusmies, joka kantaa kokonaisvastuun ja edustaa koko henkilöstöä. Heitä on isoissa virastoissa, joissa on paljon jukolaisia tai useita toimipaikkoja. Yksityisellä puolella luot- tamusmies-nimikkeen sijaan on vähitellen vakiintumassa termi luottamusmiestoimintajäsen. Valtiolla nimikkeen muuttaminen vaatisi muutoksia lakeihin, virka- ja työehtosopimukseen sekä luottamusmiessopimuksiin.

Luottamusmiesten tärkein tehtävä on valvoa virka- ja työ- ehtosopimusten ja työelämää koskevien lakien noudatta- mista työpaikalla. Tästä on alkujaan koko luottamusmiehen tehtäväkin saanut alkunsa. Luottamusmiehiä tarvittiin, jotta työpaikoilla saatiin aikaiseksi työntekijöiden ja työnantajan yhteinen näkemys tehdyistä sopimuksista. He myös valvoi- vat, että näitä sopimuksia noudatettiin.

Luottamusmiestoimintajäsen on ennen kaikkea tukihenkilö.

Hän on työntekijöiden olkapää, johon nojataan monissa asioissa. Jo pelkkä titteli kertoo paljon: tehtävään valitaan henkilö, johon luotetaan. Luottamusmies tukee esimerkiksi silloin, jos työpaikalla tulee hankaluuksia. Neuvottelujärjes- tö Juko panostaakin luottamusmiestoimintajäsenten koulutukseen ja siksi heillä onkin yleensä paljon tietoa esimerkiksi työ- ja vir- kaehtosopimuksista sekä työeläinlainsäädännöstä, ja he osaavat neuvoa näihin liittyvissä asioissa.

Oleellinen osa luottamusmiehen työtä on edustaa työn- tekijöitä, kun työpaikalla tehdään erilaisia paikallisia sopi- muksia. Joidenkin työnantajien mielestä luottamusmies on lähinnä riesa, mutta todellisuudessa tilanne on aivan päin- vastainen. Työnantajallahan on vain etua siitä, että on ai-

nakin yksi virka- ja työehtosopimusta ja osaava henkilö, jonka kanssa voi hoitaa kymmenien tai jopa satojen ihmisten asi- oita. Luottamusmiestoiminnassa haetaan yhteistyötä, ei vas- takkainasettelua!

Kiinnostaisiko luottamusmiestoimintajäsentä?

Valtion työpaikoilla on valittu henkilöstön keskuudesta luot- tamusmiehet ja varaluottamusmiehet. He muodostavat ison hyvin verkostoituneen joukon. Vain harva heistä kuitenkin tekee luottamusmiehen tehtävää päätoimisesti. Useimmat haluavat myös pitää kiinni omasta substanssityöstään ja oman osaamisen säilymisestä.

Mutta mikä luottamusmiehen tehtävässä houkuttelee?

Luottamusmiestoimintajäsenet kertovat, että tehtävän kautta avautuu ikkuna uusiin ja mielenkiintoisiin asioihin. Siinä tutustuu omaan työpaikkaansa ja sen johtoon aivan uudella tavalla. Samalla saa mahdollisuuden vaikuttaa oman työyhteisön asi- oihin ja sen päätöksentekoon. Lisäksi oppii tuntemaan val- tiota työnantajana laajemminkin. Vaikka työ on haasteellista, se on samalla motivoivaa ja antoisaa. Yllättävän moni luot- tamusmiestoimintajäseneksi ryhtynyt jaksaa ja haluaa hoitaa tehtävää vuosikausia.

Luottamusmiestoimintajäsen

Luottamusmiehet valitaan työpaikkakohtaisilla vaaleilla, joissa vaalikelpoisia ja äänioikeutettuja ovat kaikki akavalais- ten liittojen jäsenet. Luottamuskausi on yleensä kaksi vuo- tinen. Jos tehtävä kiinnostaa, kannattaa käydä juttelemassa oman viraston luottamusmiehen kanssa ja selvittää, koska seuraavat vaalit pidetään. Usein on helpointa aloittaa vara- luottamusmiestoimintajäsentä. ■



Arja Varis

edunvalvontapäällikkö
Loimu ry



Markku Nieminen aikoo viettää entistä enemmän aikaa siellä missä viihtyy hyvin, meren äärellä.

Neuvottelupäällikkö Markku Nieminen eläkkeelle — Sopimuspöydässä katse tulevaisuuteen

Markku Niemistä eivät haastavatkaan neuvottelutilanteet saaneet hermostumaan.

Erinomainen lakitiedon opettaja sai silloisen kauppätieteiden opiskelijan kiinnostumaan juristin työstä. Markku Niemisen työuraan on kuulunut myös vakuutusyhtiö, kiinteistönvälitys ja lakitoimisto. Tuomarin urakin olisi kiinnostanut.

Varsinainen elämäntyö löytyi kuitenkin työelämän kehittämistä. Se oli Niemisen mukaan monen sattuman summa, mutta hyvä näin. JUKOssa Nieminen tuntee olleensa oikeassa paikassa ja saaneensa ajaa asioita, joihin itse uskoo.

Markku Nieminen on ollut JUKOssa perustamisesta lähtien – Akavan juristina hän oli mukana jo laatimassa JUKOn perustamisasiakirjoja 1995. Niemisen työssä valtiosektorin

sopimus- ja neuvottelutoiminnan päällikkönä on ollut hyötyä siitä, että Nieminen on oikeasti viihtynyt neuvottelupöydässä.

Sopimusneuvottelut ovat paineisia tilanteita, joissa vaaditaan rauhallisuutta. Sitä Niemiseltä löytyy. Kun muut alkoivat hermostua, muuttui Nieminen työtovereiden mukaan vain rauhallisemmaksi.

”Siedän painetta hyvin.”

Markku Niemisen mukaan hyvä neuvottelija osaa ennen kaikkea kuunnella. Hän osaa myös nähdä kokonaisuuden eri ►►

►► puolilta. Neuvottelutulos on hyvä silloin, kun kaikki neuvotteluosapuolet ovat jollain lailla tyytyväisiä lopputulokseen, hän sanoo.

Tulos on epäonnistunut, kun työelämän kehittäminen kaatuu johonkin periaatteelliseen asiaan, kuten säästötavoitteeseen.

Työ on vaatinut myös pitkäjänteisyyttä. Merkittävät muutokset eivät tapahdu yhdellä neuvottelukieroksella. Siksi katse pitää pitää tulevaisuudessa.

Hyvällä omallatunnolla JUKOn tavoitteiden takana

Valtiosektorin työehtosopimukset vaikuttavat kymmenien tuhansien ihmisten työelämään ja sen pelisääntöihin. Niemiselle on ollut tärkeää, että sopimukset vievät työelämää eteenpäin.

Sopimistoiminnassa päämääränä pitää Niemisen mukaan olla mahdollisimman hyvät työelämän pelisäännöt. Kun säännöt ovat kunnossa, hyötyvät kaikki. Työnantaja saa hyvän työpanoksen. Työntekijät saavat kohtuullisen korvauksen mielekkästä työstä sekä kokemuksen sääntöjen oikeudenmukaisuudesta.

”Sopimuksen pitää olla sellainen, että se ei houkuttele kumpaakaan osapuolta kikkailemaan sen sisällöllä.”

Niemiselle oikeudenmukaisuus on ollut tärkeä asia koko työuran ajan.

”JUKOssa tavoitteet ovat olleet sellaisia, että niiden takana on voinut aina seistä hyvällä omallatunnolla. Ei olla haettu etuuksia, joita ei olisi voinut pitää oikeudenmukaisina”, Nieminen sanoo.

Kaikkea ei vielä saatu maaliin

Uralla on ollut mieleenpainuvia onnistumisen hetkiä. Yksi sellainen oli, kun Niemisen ajama vahvistuskanne virkamiehen yhdestä virasta kerrallaan meni läpi työtuomioistuimessa. Onnistumisen hetki oli sekin, kun neuvottelutulos virkaehtosopimuksesta oli saatu valmiiksi.

Markku Niemisellä on ollut myös iso rooli siinä, että valtiosektorin ammattijärjestöt ovat alkaneet tehdä vahvaa yhteistyötä.

Nieminen on ollut mukana, kun valtion virkamieslakia on uudistettu ja hän on päässyt vaikuttamaan lain sisältöön. Hänen ansiostaan esimerkiksi muutettiin lain kohta, joka olisi antanut mahdollisuuden sopia huonommista virkamiessuhteen ehdoista.

Sen sijaan valtiovarainministeriön työryhmässä jakso-työajan kehittäminen ei ole mennyt eteenpäin. Sairausajan jälkeen virkamies tekee edelleen ylityötä ilman korvausta. Tämä kehittämistyö jää seuraajalle.

”Jaksotyöajan suhteen ei olla haettu rahaa, vaan oikeudenmukaisuutta”, Nieminen sanoo.

Ammatillinen järjestäytyminen tänään yhtä tärkeää kuin eilen

Työelämä on Niemisen mielestä nyt isossa murroksessa. Hän uskoo, että esimerkiksi etätyö on tullut jäädäkseen ja se tulee vaatimaan isoja joustoja. Kaikkea työtä ei kuitenkaan voi tehdä netin kautta, esimerkiksi neuvottelutoiminnassa on paljon non-verbaalista viestintää, joka välittyy vain läsnä ollen.

”Kehitys ei aina mene hyvään suuntaan, ellei sitä valvota”, Nieminen sanoo. Etuudet voivat myös kadota.

Elinkeinoelämän keskusliitto pyrkii parhailtaan romuttamaan työehtosopimusjärjestelmää. Tämä voi Niemisen mukaan johtaa työelämässä kaaokseen.

”Työnantajapuoli on aina valmis heikentämään palvelusuhteen ehtoja, jos ammattijärjestöt eivät pidä työntekijöiden puolta. Siksi ammatillinen järjestäytyminen ja riittävän korkea järjestäytymisaste ovat tärkeitä”, Nieminen sanoo.

Tämä loma ei lopukaan!

”Aika JUKOssa on mennyt nopeasti. Yllättävää, kuinka äkkiä. Nyt on sellainen tunne, että hm... Tämä loma ei lopukaan”, Nieminen naurahtaa.

Seuraajalleen Markku Kojolle Nieminen on pyrkinyt siirtämään historiatietoa siitä, miksi asioita on sovittu juuri niin kuin on.

Virallisesti Markku Nieminen siirtyy eläkkeelle vuoden 2022 alusta, mutta kuluvan vuoden syksyä hän viettää jo lomaviikoilla. Nyt on hyvin aikaa ulkoilulle, josta hän on aina pitänyt. Pääkaupunkiseudulla Niemisen lempipaikkoihin kuuluvat Kaivopuisto ja Espoon rantaraitti.

Myös matka Barcelonaan ja espanjan kielen kurssi Marbellassa ovat tämän syksyn ohjelmassa.

Ensi vuoden suunnitelmissa on jatkaa purjehdusharrastusta Välimerellä. Vuokrata vene ja purjehtia Kreikan saaristossa. ■

Teksti ja kuva:

Ulla Kärki

Hybridiunelmii

TYÖ2030-ohjelma (työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma) on osa pääministeri Sanna Marinin hallitusohjelmaa, ja sen on tarkoitus jatkaa yli hallituskausien aiempien kansallisten työelämän kehittämisohjelmien tapaan.

Syyskuun alussa monipaikkaista työtä käsiteltiin ohjelmaan kuuluvassa webinaarissa Hybridiunelmii. Se antoi ohjeita ja neuvoja, miten koronan jälkeen työpaikoille voidaan yhdessä henkilöstön kanssa rakentaa uusi toimintakulttuuri. Tallenne löytyy ohjelman sivuilta.

Filosofian Akatemian **Niina Hinkkinen** painotti puheenvuorossaan, että vanhasta työn tekemisen tavasta on luovuttava. On luotava uusi työ, joka on tuotavampi tapa tehdä työtä. Jokaisen yrityksen, tiimin tai osaston on luotava osaltaan oma hybridityön malli kokeilemisen ja kehittämisen kautta. Ei ole valmista mallia, joka sopisi kaikille. Merkittävää onnistumisen kannalta on se, että kaikki sitoutuvat uuteen työn tekemisen tapaan. Tämän takia organisaation on tehtävä se yhdessä.

Webinaarissa painotettiin, että yksilöillä on tällä hetkellä paljon kokemuksia etätyöstä. Nämä kokemukset ovat pohja uudelle. Kyse ei kuitenkaan ole siitä, mitä yksilö yksinomaan haluaa. Tärkeää on miettiä aina se, mikä on kulloinkin työn ja tavoitteiden näkökulmasta tarkoituksenmukainen ja tarpeellinen tapa tehdä työtä.

Työyhteisön hyvinvointi edellyttää yhteisöllisyydestä huolehtimista. Ihmisellä on tarve kokea yhteyttä muihin ihmisiin. Pelkkä yksilön työn sujuvuuden tarkastelu ei siis riitä. Tämän takia tarvitaan yhteistä keskustelua ja pelisääntöjä työyhteisöön. Työhyvinvoinnilla on esitetty tutkimuksissa selvä yhteys tuottavuuteen.

Työnantaja päättää edelleen, missä työ tehdään ja etätyöstä pitää sopia

Valtiovarainministeriö antoi ohjeen kesäkuun lopussa hallitusta paluusta työpaikoille sekä hyvien etätyökäytäntöjen edistämisestä (30.6.2021, VN/13386/2021). VM:n linjaus on ohjeistuksessa selvä: ”Viraston tulee päätöksissään edistää ja toteuttaa valtion yhteisiä poliittisia ja strategisia linjauksia ja edistää monipaikkaisuutta omilla ratkaisullaan.” Vaihtoehtoja ei siis anneta vaan muutosta edellytetään. Valtio työnantaja päättääkin virastojensa ohjeistamisen maanläheisesti: ”Koronan jälkeisessä ajassa kannattaa varautua joustavasti kokeilemaan ja muuttamaan käytäntöjä niin, että optimaaliset tavat vähitellen löytyvät.”

Valtioniönantaja on siis osaltaan vahvasti mukana uuden työn muotoilussa. Työnteon perusteet ja direktio-oikeus eivät kuitenkaan ole muuttumassa. Työnantaja päättää edelleen, missä työ tehdään ja etätyöstä pitää sopia. Etätyö ei välttämättä sovi kaikkiin töihin. Oman haasteensa valtiolla asettaa turvallisuusnäkökohdat. Toisaalta kaikille työntekijöille pitää olla määritettynä työpaikka, koska se on osaltaan peruste myös matkakustannusten määräytymiseen.

Valtion toimitilastrategia saanee hybridityöstä lisää vauhtia. Toimitilojen kuutiot ja neliöt pienenevät automaattisesti tulevaisuudessa etätyön vakiintuessa työnteon muotona. Tärkeää kuitenkin olisi mahdollistaa työpisteillä osallistuminen erilaisiin palavereihin ja kokouksiin. Avokonttoreissa

tämä muodostuu haasteelliseksi, mikäli tähän ei ole erillisiä tiloja varattuna. ■



Harri Westerlund
Erityisasiantuntija
Tradenomit

Tietolaatikko:

1. Etätyö on vapaaehtoista. Valtiolla etätyön tekemisestä pitää sopia esimiehen kanssa.
2. Työpaikalla tulisi tehdä etätyökartoitus. Missä tehtävissä etätyötä voitaisiin tehdä?
3. Kotona työskennellessä on huomioitava erityisesti ergonomia ja tietoturva.
4. Selvitä missä kaikkialla etätyötä voi tehdä ja millä aikataululla voi joutua palaamaan työpaikalle.
5. Työaikalain mukaan työaika on työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työntekopaikalla työnantajan käytettävissä. Myös etätöissä ollaan aina työaikalain piirissä, jos lähitöihin sovelletaan työaikalakia.
6. Selvitä, mitkä ovat liukumakäytännöt etätyössä.
7. Valtiokonttori korvaa kotona tai muualla etätyöpäivän aikana sattuneen tapaturman vain, jos se liittyy suoraan työntekoon.
8. Sairaana lapsen kanssa kotona ollessa voi halutesaan tehdä etätöitä, jos se lapsen kunnon ja oman jaksamisen huomioon ottaen onnistuu. Pakkoa tähän ei kuitenkaan ole.
9. Etätöissä olet lainsäädännön mukaan yksiselitteisesti joko sairauslomalla tai töissä, vaikka käytännössä moni sairauslomapäivinä etätöitä tekeekin.



AKAVAn kannotto:

Akava tekee ehdotuksia etätyötä koskevan lainsäädännön muutoksiksi ja painottaa niissä yhdessä sopimista, selkeitä toimintaohjeita, työergonomiaa ja työturvallisuutta sekä vakuutusten tärkeyttä.

1. Työntekijällä tulisi olla jatkossa lakisääteinen oikeus osittaiseen etätyöhön, jos se on työtehtävien puolesta mahdollista, eikä se aiheuta työnantajan toiminnalle kohtuutonta haittaa.
2. Työtaturmalain soveltamisalaa laajennettaisiin etätyössä tapahtuviin tapaturmiin. Työnantajalla

pitäisi olla lakisääteinen velvollisuus ottaa etätyövaakuutus etätyötä tekeville työntekijöilleen

3. Työturvallisuuslaissa säädettäisiin täsmällisemmin työnantajan velvollisuudesta varmistaa työergonomia etätyössä.
4. Työnantajalla ei pidä olla oikeutta velvoittaa työntekijää etätyöhön.
5. Työnantajan velvollisuutena pitää olla riittävien ja turvallisten toimitilojen järjestäminen työn tekemiseen lähityössä myös tulevaisuudessa.

Tiedotetta julkaisevat:

Agronomiliitto

Outi Parikka, neuvottelupäällikkö
puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642
outi.parikka@agronomiliitto.fi
www.agronomiliitto.fi

Akavan Erityisalat

Kari Eskola, työmarkkinalakimies
puh. 0201 235 367
kari.eskola@akavanerityisalat.fi
www.akavanerityisalat.fi

DIFF – Ingenjörerna i Finland rf

Viktor Kock, verksamhetsledare
040 802 1420
viktor.kock@diff.fi
www.diff.fi

Toimitus:

Arja Varis,
Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu
arja.varis@loimu.fi, puh. 0400 488516
Osoitelähde: jäsenliitot

Insinööriliitto IL

Anu Kaniin, työehtoasiantuntija
puh. 0201 801 801
anu.kaniin@ilry.fi
www.ilry.fi

Luonnon-, ympäristö- ja metsätieteilijöidenliitto Loimu

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö
puh. 0400 488516
arja.varis@loimu.fi
www.loimu.fi

Suomen Ekonomit

Veera Hellman, asiantuntija
p. +35850 385 8229
veera.hellman@ekonomit.fi
www.ekonomit.fi

Suomen Farmasialiitto

Minna Hälikkä, työmarkkinajohtaja
minna.halikka@farmasialiitto.fi
050 3633459

Suomen Lakimiesliitto

Petteri Kivelä, neuvottelupäällikkö
puh. 041 458 0038
petteri.kivela@lakimiesliitto.fi
lakimiesliitto.fi

Suomen Psykologiliitto

Annamari Jokinen, pääsihteeri
puh. 09 6122 9124
annamari.jokinen@psyli.fi
www.psyli.fi

Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies
puh. (09) 2291 2223
pia.hiltunen@tek.fi
www.tek.fi

Tradenomiliitto TRAL

Harri Westerlund,
erityisasiantuntija – julkinen sektori
puh. 040 839 5909
harri.westerlund@tradenomit.fi
www.tral.fi

Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Petri Toiviainen, neuvottelupäällikkö
puh. 010 231 0354
petri.toiviainen@yhteiskunta-ala.fi
www.yhteiskunta-ala.fi